

**PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA MAKASSAR**



Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana

Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) Jurusan Ilmu Komunikasi

Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Alauddin Makassar

Oleh:

MILA KARMILA
NIM. 50700114014

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mila Karmila
NIM : 50700114014
Tempat/Tgl. Lahir : Batu Tompo-Bulukumba, 08 Mei 1996
Jur/Prodi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi/S1
Fakultas/Program : Dakwah dan Komunikasi/Ilmu Komunikasi
Alamat : Jl. Dirgantara lorong 2 MangalliKec. Pallangga Gowa
Judul : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika
Kota Makassar.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, Februari 2019

Penyusun,

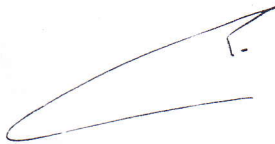
Mila Karmila
NIM.50700114014

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan draf skripsi saudara(i) Mila Karmila NIM: 50700114014 mahasiswa jurusan Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama draf skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”** memandang bahwa draf tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui ke seminar/ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses lebih lanjut.

Pembimbing I



Dr. Hj. Haniah, Lc., MA
NIP. 19771007 200604 2 003

Samata-Gowa, Februari 2019

Pembimbing II



Rahmawati Haruna, SS., M.Si
NIP.19780619 200912 2 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”, yang disusun oleh Mila Karmila, NIM: 50700114014, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan hari Senin, 25 Februari 2019 M, bertepatan dengan 20 Jumadil Akhir 1440 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Gowa, 25 Februari 2019 M.
20 Jumadil Akhir 1440 H.

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. H. Misbahuddin, M.Ag
Sekretaris	: Dr. Rosmini, S.Ag.,M.Th.I
Munaqisy I	: Dr. Ramsiah Tasruddin, S.Ag.,M.Si
Munaqisy II	: Haidir Fitra Siagian, S.Sos.,M.Si.,Ph.D
Pembimbing I	: Dr. Hj. Haniah, Lc., MA
Pembimbing II	: Rahmawati Haruna, SS.,M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui:



Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UNIN Alauddin Makassar,

Prof. Dr. H. Abd. Rasyid Masri, M.Pd., M.Si., M.M
NIP. 19690827 199603 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى الشَّرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Maha Besar dan Maha Suci Allah swt. yang telah memberikan izin-Nya untuk mengetahui sebagian kecil dari ilmu yang dimiliki-Nya. Segala puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah swt. atas berkenaan-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini. Semoga dengan kesederhanaan ini dapat diambil manfaat sebagai bahan referensi bagi para pembaca. Demikian pula shalawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad saw. Nabi yang telah membawa Islam sebagai jalan keselamatan bagi umat manusia.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa memberikan bantuan materil dan moril serta doa yang tak henti-hentinya mereka panjatkan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penyusun, ayahanda Usman Ali, ibunda tersayang Julaeha, terimakasih yang tiada tara penyusun ucapkan atas apa yang telah diberikan untuk memenuhi segala kebutuhan peneliti dan juga tak bosan-bosannya memberi saran, nasihat serta motivasi kepada peneliti hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini. Selain itu, peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Prof. Dr. H. Mardan, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan Keuangan Prof. Dr. H. Lomba Sultan, M.A., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan Prof.

Dr. H. Siti Aisyah M.A.,Ph.D., dan Wakil Rektor Bidang Kerjasama Prof. Dr. Hamdan Juhannis, M.A., beserta seluruh civitas akademika UIN Alauddin Makassar.

2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, Prof. Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag, M.Pd, M.Si, M.M., Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. H. Misbahuddin, S.Ag., M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Dr. H. Mahmuddin, M.Ag dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Dr. Nur Syamsiah, M.Pd.I atas seluruh kebijakan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana (S1).
3. Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi, Dr. Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si dan Haidir Fitra Siagian, M.Si., Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi, serta staf Jurusan Ilmu Komunikasi Muh. Rusli, S.Ag., M.Fil.I atas segala bimbingan dalam menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Komunikasi.
4. Pembimbing I Dr. Hj. Haniah, Lc., MA dan Pembimbing II Rahmawati Haruna, SS., M.Si yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si selaku Munaqisy I dan Haidir Fitra Siagian, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Munaqisy II yang telah menguji dengan penuh kesungguhan memberikan kritikan dalam perbaikan skripsi peneliti.
6. Segenap dosen dan civitas akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta seluruh keluarga besar Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.

7. Kakakku tercinta Fitriani Alinda dan Amsal Ahmad sebagai owner Fitriani Cell selaku sponsor utama dan didukung oleh Totok Wijoyo dan Ika Riesta Fitrianda selaku owner Wijaya Cell yang selalu memberi dukungan materilnya untuk memenuhi segala kebutuhan peneliti dan juga tak bosan-bosannya memberi saran, nasihat serta motivasi kepada peneliti hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini.
8. Sahabat saya Nur Fauziah Syams, Nurul Hidayanti, Nurazisah Edar, dan Nur Asmi Damayanti yang selalu membantu, memberikan semangat dan selalu ada semasa peneliti mengerjakan skripsi. Teman-teman seperjuangan Pasukan Ikom4, Ilmu Komunikasi A angkatan 2014 dan teman-teman seangkatan Detik 14 Ilmu Komunikasi UIN Alauddin Makassar.
9. Teman-teman KKN angkatan 57 Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa Khususnya posko Desa Bontobiraeng Selatan yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta mengajarkan penulis arti persahabatan dan persaudaraan. Serta seluruh pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah swt. saya memohon dan berserah diri semoga melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dijadikan pedoman bagi penulisan selanjutnya.

Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Romang Polong-Gowa, Februari 2019
Penyusun,

Mila Karmila
NIM: 50700114014

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	x
ABSTRAK	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1-14
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis.....	5
D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	6
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN TEORETIS.....	 15-41
A. Kepemimpinan dalam Komunikasi Organisasi.....	15
B. Kinerja.....	33
C. Pandangan Islam mengenai Kepemimpinan	38
D. Kerangka Pikir	40
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 42-51
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	42
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Instrumen Penelitian	46
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 52-84
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
1. Sejarah Singkat Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.....	52
2. Visi dan Misi	52
3. Keadaan Geografis	54
B. Hasil Penelitian	55

1. Deskripsi Demografi Responden	55
2. Uji Statistik Deskriptif	57
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4. Uji Regresi Linear Sederhana	76
5. Uji Koefisien Determinasi.....	77
6. Uji Hipotesis (Uji <i>t</i>).....	78
C. Pembahasan Penelitian.....	80
BAB VPENUTUP.....	85-86
A. Kesimpulan.....	85
B. Implikasi Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	90
DOKUMENTASI	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian.....	40
Tabel 1.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1	Total Populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	43
Tabel 4.1	Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	55
Tabel 4.3	Hasil Uji Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.4	Pimpinan Mengomunikasikan Informasi Mengenai Tugas Kebijakan-kebijakan Terkait Organisasi	57
Tabel 4.5	Pimpinan Mengomunikasikan Hasil Kinerja Bawahan.....	58
Tabel 4.6	Bawahan Dapat dengan Mudah Melakukan Hubungan Komunikasi dengan Pimpinan	58
Tabel 4.7	Setiap Kendala Pekerjaan yang Terjadi Bawahan Selalu Mengomunikasikan kepada Pimpinan.....	59
Tabel 4.8	Percaya terhadap Rekan Kerja dalam Melakukan Pekerjaan ...	60
Tabel 4.9	Koordinasi dan Kerjasama terhadap Penyelesaian Pekerjaan Dapat dengan Mudah Terbentuk	60
Tabel 4.10	Perbedaan Jabatan Tidak Menjadi Penghalang dalam Memperoleh Informasi	61
Tabel 4.11	Dapat Menerima Informasi Dari Berbagai Sumber.....	61
Tabel 4.12	Pemimpin Memberikan Arahan yang Jelas Tentang Tugas yang Diberikan.....	62
Tabel 4.13	Pimpinan Selalu Memberikan Petunjuk Khusus Disetiap Tugas yang Bersifat Kompleks	63
Tabel 4.14	Pimpinan Selalu Memotivasi Bawahan Untuk Dapat Melaksanakan Tugas dengan Sebaik-baiknya.....	64
Tabel 4.15	Pimpinan Bersikap Ramah serta Menyenangkan Perasaan Bawahannya	65
Tabel 4.16	Pimpinan Memberikan Kebebasan untuk Berpendapat	66
Tabel 4.17	Pimpinan Selalu Mempertimbangkan Saran-saran yang Diberikan Bawahan	66
Tabel 4.18	Pimpinan Menetapkan Serangkaian Tujuandan Mengajak Bawahannya untuk Berpartisipasi Mencapai Tujuan	67
Tabel 4.19	Pimpinan Dapat Membangkitkan Rasa Percayadiri Bawahannya untuk Dapat Menyelesaikan Tugas dalam Mencapai Tujuan	68
Tabel 4.20	Pekerjaan yang Dikerjakan Dapat Selesai Sesuai dengan Harapan.....	69

Tabel 4.21	Menyelesaikan Semua Pekerjaan yang Diberikan Tepat Waktu	69
Tabel 4.22	Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaan yang Diberikan	70
Tabel 4.23	Pekerjaan yang Diselesaikan Dapat Diterima dengan Baik	71
Tabel 4.34	Selalu Hadir Untuk Bekerja Sesuai Jam Kantor.....	71
Tabel 4.25	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain ..	72
Tabel 4.26	Uji Validitas Komunikasi Kepemimpinan	73
Tabel 4.27	Uji Validitas Kinerja.....	74
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.29	Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4.30	Uji Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 4.31	Uji Hipotesis (<i>t</i>)	78

ABSTRAK

Nama : Mila Karmila

NIM : 50700114014

Judul : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, mengetahui kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan teori arus pesan formal komunikasi dalam organisasi, yakni *downward communication* atau komunikasi ke bawah dan *upward Communication* atau komunikasi ke atas. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan keilmuan komunikasi kepemimpinan dalam organisasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan (*purposive sample*), yaitu 50 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Nilai variabel komunikasi kepemimpinan tertinggi adalah 75, nilai komunikasi kepemimpinan terendah adalah 46 dan nilai rata-rata komunikasi kepemimpinan dari 50 responden adalah 59,54 serta standar deviasinya adalah 8,109. Nilai komunikasi kepemimpinan berada di atas nilai rata-rata, ditinjau dari hasil tersebut berarti komunikasi kepemimpinannya sudah sangat baik; (2) Nilai variabel kinerja yang tertinggi adalah 28, nilai kinerja yang terendah adalah 15 dan nilai rata-rata kinerja dari 50 responden adalah 22,64, standar deviasinya adalah 2,932. Nilai kinerja berada di atas nilai rata-rata, menunjukkan bahwa kinerjanya juga sudah baik; dan (3) Ada pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan variabel komunikasi kepemimpinan mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,556 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Implikasi penelitian ini mengharapakan adanya penelitian lebih lanjut untuk memberikan masukan bagi pihak lain yang berkepentingan dan penelitian selanjutnya lebih baik apabila ditambahkan dengan variabel lainnya. Instansi juga dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para pegawai dalam hal menunjang pencapaian kinerja yang optimal, dengan menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik, membangun komunikasi kepemimpinan yang efektif dengan selalu memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan, memberikan petunjuk khusus di setiap tugas yang bersifat kompleks, serta pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan penciptaannya, manusia lahir sebagai makhluk sosial yang tidak lepas dari komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas utama dan yang pertama dilakukan oleh manusia untuk memulai proses kehidupan, dengan berkomunikasi, manusia mampu mengetahui sesuatu yang sebelumnya tidak tahu kemudian menjadi tahu. Komunikasi juga merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain selaku penerima pesan (komunikan) melalui saluran tertentu kemudian menghasilkan umpan balik serta interaksi dari komunikasi yang terjalin tersebut. Apabila proses komunikasi menghasilkan umpan balik atau interaksi yang baik maka komunikasi tersebut berjalan efektif.

Kemampuan komunikasi yang baik akan sangat membantu semua proses yang ada dalam kehidupan suatu instansi atau lembaga. Komunikasi yang menonjol dalam sebuah instansi ialah komunikasi antara atasan dengan bawahannya atau biasa disebut komunikasi kepeimpinan. Dimana komunikasi tersebut sangatlah penting dalam kelangsungan hidup suatu lembaga atau instansi. Dalam suatu instansi, unsur terpenting ialah adanya pemimpin dan adanya anggota atau bawahan yang akan dipimpin. Instansi atau perusahaan merupakan tempat yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai atau karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan atau instansi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan pemimpin dan pegawai.

Pegawai atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan atau instansi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar operasional dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi masing-masing. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan bahwa tujuan dari perusahaan akan tercapai. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan atau lembaga yang terkait, sebab menurunnya kinerja pegawai dapat memengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu komunikasi kepemimpinan salah satu faktor penting, kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan oleh para pegawai atau karyawan dalam perusahaan maupun instansi tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam memengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan komunikasi kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan atau standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Setiap pemimpin memiliki cara berkomunikasi yang berbeda-beda. Dimana komunikasi pemimpin yang cenderung tertutup akan

menyebabkan kinerja pegawai terganggu, sehingga pegawai yang bekerja akan merasa terabaikan dan kurang bersemangat untuk bekerja.¹

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal yang meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: komunikasi kepemimpinan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang aplikasi informatika, bidang informasi dan komunikasi, bidang pengelolaan data dan bidang persandian. Untuk mengetahui tujuan, arah dan sasaran instansi pemerintahan khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif didukung oleh kinerja dari pegawai atau sumber daya manusianya. Oleh karena itu kinerja pegawai sangat mendukung kemajuan serta keberlangsungan hidup instansi pemerintahan tersebut, melalui adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu instansi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

¹Rensius Febryandi, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kereta Api Indonesia (persero) Sub.Divisi Regional II.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*, Skripsi (Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, 2016), h.1-3.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan secara langsung bahwa terjadi penurunan kinerja di Dinas Komunikasi dan informatika Kota Makassar. Hal tersebut dilihat dari kurangnya motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dari dalam diri setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya. Banyak pegawai yang seakan acuh tak acuh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta disiplin waktu yang sangat tidak dapat mereka kontrol sehingga hal tersebut kemudian berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika kota Makassar. Diasumsikan kinerja yang menurun dipengaruhi oleh faktor komunikasi dari seorang pemimpin kepada bawahannya, yakni, komunikasi kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan informatika Kota Makassar cenderung tertutup dan tidak terjalin komunikasi dua arah diantara pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini memfokuskan untuk menganalisis kinerja pegawai apakah dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan. Analisis kinerja dalam penelitian ini dapat ditinjau melalui variabel kepemimpinan kerja dan komunikasi serta variabel kinerja pegawai. Tujuannya adalah dengan adanya komunikasi kepemimpinan yang baik antara kepala dinas dengan pegawai. Jalinan komunikasi yang baik dari keduanya diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai. Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dilatar belakangi dandilandasi dengan gambaran umum instansi serta teori mengenai komunikasi kepemimpinan, serta pengaruh antara komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini berusaha menjawab permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi kepemimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?

C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Kesimpulan yang belum sempurna sehingga butuh di sempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dilapangan.

Penggunaan hipotesis dalam penelitian ini, bahwa hipotesis sesungguhnya baru sekadar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan adanya hipotesis penelitian menjadi jelas arah pengujian dan menjadi salah satu indikator penting suatu penelitian. Hipotesis mengarahkan peneliti dalam

melaksanakan penelitian dilapangan untuk mengumpulkan data maupun sebagai objek pengujian.²

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

Ha = Ada pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Ho= Tidakada pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”. Oleh Karena itu penelitian ini merupakan penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang difokuskan pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Komunikasi Kepemimpinan (X)

Menurut Hovland, Janis dan Kelley, komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.³ Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan seseorang dengan memengaruhi, memimpin, membimbing, dan memotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan komunikasi kepemimpinan adalah suatu proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seorang

²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.75.

³Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 2

pimpinan/pemimpin/atasan kepada bawahannya ataupun sebaliknya dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, variabel komunikasi kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Komunikasi ke bawah
- b. Komunikasi ke atas
- c. Komunikasi horizontal
- d. Komunikasi lintas saluran
- e. Pengarahan khusus
- f. Memberikan petunjuk khusus
- g. Memotivasi
- h. Kebebasan berpendapat
- i. Mempertimbangkan saran
- j. Menetapkan tujuan
- k. Membangkitkan rasa percaya diri

2. Variabel Kinerja(Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Guritno dan Waridin, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar operasional yang telah ditentukan oleh setiap

perusahaan.⁴ Agar dapat mengukur kinerja pegawai digunakan empat buah indikator yang meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sementara untuk membatasi permasalahan dalam ruang lingkup penelitian, maka peneliti hanya berfokus pada pengaruh komunikasi kepemimpinan Kepala Dinas terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

⁴Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), h.178.

Tabel 1.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Nomor Pertanyaan dalam Kuesioner
Komunikasi Kepemimpinan (X)	komunikasi kepemimpinan adalah suatu proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seorang pimpinan/pemimpin/atasan kepada bawahannya atau pun sebaliknya dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.	Komunikasi ke bawah	Likert	1, 2
		Komunikasi ke atas	Likert	3, 4
		Komunikasi horizontal	Likert	5, 6
		Komunikasi lintas saluran	Likert	7, 8
		Pengarahan khusus	Likert	9
		Memberikan petunjuk khusus	Likert	10
		Memotivasi	Likert	11, 12
		Kebebasan berpendapat	Likert	13
		Mempertimbangkan saran	Likert	14
		Menetapkan tujuan	Likert	15
		Membangkitkan rasa percaya diri	Likert	16
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya.	Kualitas	Likert	17
		Kuantitas	Likert	18
		Pelaksanaan tugas	Likert	19, 20
		Tanggung jawab	Likert	21, 22

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder, November 2018.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini menggunakan literatur berupa penelitian terdahulu yang relevan yang mendukung penelitian ini:

1. Skripsi Kurnia, meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa”, dengan rumusan masalah: Adakah pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja di SMAN 1 Sungguminasa Gowa; Bagaimana pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori komunikasi, teori kepemimpinan dan kinerja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode penelitian dengan menggunakan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, kinerja guru setelah di cermati hasilnya menunjukkan bahwa setelah guru berkomunikasi dengan kepala sekolah mereka menjadi semangat untuk bekerja yaitu mengajar anak didiknya. Pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah jika dicermati dengan melihat frekuensi tertinggi guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa menyukai kepala sekolah yang menjamin pemahaman yang sama dalam kelompok kerja sehingga menciptakan kekompakan antara sesama guru dan pemimpin yaitu kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.⁵

⁵Kurnia, *Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa*, Skripsi Sarjana, (Samata: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).

2. Skripsi Nurhayani, meneliti tentang “Pengaruh Penerapan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar”, dengan rumusan masalah: Apakah penerapan komunikasi persuasif memengaruhi kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar; Apakah faktor pendukung dan penghambat penerapan komunikasi persuasif dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar. Teori yang digunakan dalam penelitian ini, adalah teori komunikasi persuasif dan kinerja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan komunikasi persuasif terhadap kinerja. Dari hasil analisis data dengan melakukan uji hipotesis (t) dihasilkan penerapan komunikasi persuasif $2.296 >$ dari t tabel 1,672 atau sig. $0.025 <$ alpha 0.1 adalah signifikansi dari taraf signifikan 10% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat keeratan hubungan 8.5%. Dapat disimpulkan bahwa dalam proses penerapan komunikasi persuasif masih kurang efektif untuk memengaruhi kinerja dengan beberapa indikator yang menjadi penghambat dan pendukung didalam penerapannya.⁶
3. Skripsi Fitria Cinta Utami, meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Kantor BAPPEDA, Kabupaten Sukoharjo). Adapun rumusan masalah: Apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan

⁶Nurhayani, *Pengaruh Penerapan Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar*, Skripsi Sarjana, (Samata:Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,2016).

terhadap kinerja karyawan; Apakah ada pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan; Apakah ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan; dan apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Bappedda Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dengan alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2). Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini, antara lain: *ujinormalitas*, *ujimultikolinearitas*, *ujiheteroskedastisitas*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. 2). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$.⁷

Tabel di bawah ini mendeskripsikan persamaan dan perbedaan penelitian:

⁷Fitri cinta utami, *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo)*, Skripsi (Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

Tabel 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Perbandingan		Persamaan Penelitian
		Penelitian Terdahulu	Peneliti	
1.	Skripsi Kurnia dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.”	Penelitian ini membahas pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survei.	1. Metode penelitian yang dilakukan secara subjektif yaitu dengan observasi dan kuesioner.	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 2. Kinerja pegawai
2.	Skripsi Nurhayani dengan judul “Pengaruh Penerapan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.”	Penelitian ini membahas tentang pengaruh penerapan komunikasi persuasif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory</i>).	1. Metode penelitian yang dilakukan secara subyektif dengan observasi dan kuesioner. 2. Komunikasi kepemimpinan	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 2. Kinerja pegawai
3.	Fitria Cinta Utami, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor BAPPEDA, Kabupaten Sukoharjo).	Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.	1. Metode penelitian yang dilakukan secara subyektif dengan observasi dan kuesioner. 2. Komunikasi kepemimpinan.	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 2. Kinerja pegawai

Sumber :Hasil Olah Data Sekunder, November 2018.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui komunikasi kepemimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberi manfaat dalam dua aspek, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran atau referensi untuk menambah pengetahuan, referensi data untuk menyajikan informasi mengenai pengaruh komunikasi kepemimpinan dalam organisasi serta motivasi terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran mengenai bagaimana komunikasi kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai.
2. Sebagai suatu karya tulis ilmiah, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai proses pembelajaran dan tambahan pengetahuan pihak lain untuk menambah wawasan keilmuannya selaku akademisi.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Kepemimpinan dalam Komunikasi Organisasi

Komunikasi dinilai sangat penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dalam kehidupan sebuah instansi atau organisasi. Pada praktik kehidupan organisasi, kegiatan komunikasi sangat kompleks dengan melibatkan semua elemen didalam organisasi itu.

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communication*. Istilah tersebut bersumber dari perkataan “*communis*” yang berarti sama; artinya sama makna atau sama arti. Hakikat komunikasi adalah proses yang berpusat pada pernyataan pesan antar manusia dalam bentuk isi pikiran, ide, gagasan, pendapat, dan/atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyampai pesan dan bersandar pada informasi.¹ Dalam “bahasa” komunikasi pernyataan dinamakan pesan (*message*), orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*), sedangkan orang yang menerima pernyataan dinamakan komunikan (*communicate/communicant*). Dengan demikian, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator pada komunikan dengan maksud dan tujuan tertentu. Jika dianalisis, pesan komunikasi terdiri atas dua aspek yaitu isi pesan (*the content of the message*) dan lambang (*symbol*). Isi pesan adalah pikiran atau perasaan, sedangkan lambang adalah bahasa. Pikiran dan perasaan sebagai isi pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan selalu menyatu secara

¹Rahmawati Haruna, “*Proximity dan Kandungan Sosioemosi Isi Pesan Elektronik Mail (E-Mail) di Mailing List UNHAS-ML* (Studi Analisis Isi dan Survei Pendapat Anggota *Mailing List UNHAS-ML*)”. Tesis, (Makassar: Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin Makassar, 2004), h. 23.

terpadu sebab secara teoritis, tidak mungkin hanya pikiran atau perasaan yang dominan.²

Pengetahuan dasar tentang komunikasi saja belumlah memadai untuk dapat memahami komunikasi organisasi dengan baik. Karena komunikasi itu terjadi pada suatu lingkungan tertentu yang mempunyai struktur, karakteristik, serta fungsi tertentu yang mungkin berpengaruh kepada proses komunikasi. Stimulus atau pesan yang disampaikan kepada komunikan mungkin diterima atau ditolak. Komunikasi akan berlangsung jika ada perhatian dari komunikan. Proses berikutnya komunikan mengerti. Kemampuan komunikan inilah yang melanjutkan proses berikutnya. Setelah komunikan menrimanya maka terjadilah kesediaan untuk mengubah sikap.³

Sementara yang dimaksud dengan organisasi menurut Schein adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.⁴ Schein juga mengatakan bahwa organisasi juga mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lainnya dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan Schein ini adalah merupakan suatu sistem.

²Suryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia: 2015), h.19.

³Rahmawati Haruna, *Pengaruh Iklan Terhadap Keputusan Memilih UIN Alauddin Makassar*, Jurnal Komodifikasi, vol. 5, (Juni 2017), h. 56. [Http://Journal.UinAlauddin.Ac.Id/Index.Php/Komodifikasi/Article/View/5507](http://Journal.UinAlauddin.Ac.Id/Index.Php/Komodifikasi/Article/View/5507) (Di Akses 30 Juni 2019)

⁴Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 23.

1. Karakteristik Organisasi

Arni Muhammad mengemukakan bahwa tiap organisasi memiliki karakteristik yang umum. Di antara karakteristik tersebut ada yang bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan, dan struktur.⁵

a. Dinamis

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah tersebut. Sifat dinamis ini pertama kali disebabkan karena adanya perubahan ekonomi dalam lingkungannya. Semua organisasi memerlukan sumber keuangan untuk melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu, kondisi ekonomi mempengaruhi secara tajam pada kehidupan organisasi. Uang yang tersedia, sumber yang digunakan sebagai bahan mentah, biaya pekerja atau karyawan, semuanya memainkan peranan yang penting dalam pengembangan organisasi.

Faktor kedua yang menjadikan organisasi bersifat dinamis adalah perubahan pasaran. Kebanyakan organisasi pasarannya adalah hasil produksi atau pelayanan.

Faktor ketiga yang juga menjadikan organisasi bersifat dinamis adalah perubahan kondisi sosial. Karena semua organisasi tergantung pada bakat dan inisiatif manusia maka organisasi mesti tetap dinamis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sosial.

Faktor terakhir adalah perubahan teknologi. Perubahan teknologi yang terjadi dalam masyarakat akan memberikan dampak pada organisasi.

⁵Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 29-31.

b. Memerlukan Informasi

Semua organisasi memerlukan informasi untuk hidup. Tanpa informasi, organisasi tidak dapat berjalan. Dengan adanya informasi, bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya dengan tidak adanya informasi suatu organisasi dapat macet atau mati sama sekali.

c. Mempunyai Tujuan

Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempunyai tujuannya masing-masing. Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.

d. Terstruktur

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi. Hal ini dinamakan struktur organisasi.

Tiap organisasi mempunyai satu struktur. Beberapa dari organisasi mempunyai batas yang tajam dan struktur yang kompleks sedangkan yang lainnya mempunyai batas yang agak longgar dan strukturnya sederhana.

Struktur menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja dan mengkhususkan tugas yang berhubungan dengan proses produksi. Biasanya suatu organisasi mengembangkan suatu struktur yang membantu organisasi mengontrol dirinya sendiri.

2. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Burhan Bungin mengklasifikasikan empat fungsi dari komunikasi dalam organisasi, yakni:⁶

- a. Fungsi informatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan.
- b. Fungsi regulatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan peraturan yang berlaku.
- c. Fungsi persuasif, untuk merubah sikap, pendapat, dan perilaku seorang pegawai.
- d. Fungsi integratif, berkaitan dengan penyediaan saluran kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik.

3. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Secara umum, komunikasi organisasi dibedakan yakni komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal salurannya ditentukan oleh struktur yang telah direncanakan dan yang tidak dapat dipungkiri oleh organisasi. Sedangkan komunikasi informal tidak direncanakan dan biasanya tidak mengikuti struktur formal organisasi, tetapi timbul dari interaksi sosial yang wajar di antara anggota organisasi.⁷

a. Komunikasi formal

Saluran komunikasi formal adalah informasi mengalir melalui jalur resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan. Saluran media komunikasi yang dipergunakan bermacam-macam, yaitu perintah (lisan maupun tertulis), laporan, rapat, konferensi, saran, keluhan, surat tugas, dan lain sebagainya.

⁶Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta: Kaki Langit Kencana, 2011), h. 272

⁷Hildayanti, "Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ)", Skripsi (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2011), h. 19

Menurut Pace dan Faules, saluran komunikasi formal terdiri dari beberapa macam, di antaranya:⁸

1) Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Katz dan Khan dalam Pace dan Faules mengemukakan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan.⁹

- a) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- d) Informasi mengenai kinerja pegawai
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission)

Komunikasi ke bawah baik secara lisan maupun tertulis dapat berupa job description (instruksi tentang pekerjaan), perintah, penjelasan, petunjuk, teguran, pujian, dan pedoman tata kerja.

2) Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi. Tipe ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan penjelasan, penyampaian aspirasi bawahan, kritikan, dan keluhan.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-

⁸Wayne Pace dan Don Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 31

⁹Wayne Pace dan Don Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, h. 185

individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Informasi ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi, konsultasi pekerjaan, tukar menukar informasi, menyampaikan dan menerima pertimbangan, dan meningkatkan kerjasama lintas unit kerja.

4) Komunikasi lintas saluran

Komunikasi lintas saluran yaitu informasi diberikan melewati batas-batas fungsional atau batas-batas unit kerja, dan di antara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Dalam kebanyakan organisasi, muncul keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Misalnya bagian teknik, penelitian, akunting, dan personalia mengumpulkan data, laporan, rencana persiapan, kegiatan koordinasi, dan memberi nasehat kepada manajer mengenai pekerjaan pegawai di semua bagian organisasi.

Mereka melintasi jalur fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi tetapi bukan atasan ataupun bawahan mereka. Mereka tidak memiliki otoritas lini untuk mengarahkan orang-orang yang berkomunikasi dengan mereka dan terutama harus mempromosikan gagasan-gagasan mereka.¹⁰

b. Komunikasi informal, pribadi, atau selentingan

Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal. Informasi yang diperoleh melalui selentingan lebih memperhatikan apa

¹⁰Wayne Pace dan Don Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, h. 197

yang dikatakan atau didengar oleh seseorang daripada apa yang dipegang oleh pemegang kekuasaan. Paling tidak sumbernya terlihat rahasia meskipun informasi itu sendiri tidak terlihat rahasia.

Saluran komunikasi formal tersebut sangat dipengaruhi dengan munculnya media digital (internet) yang semakin melengkapi kebutuhan manusia terhadap akses informasi dan hiburan. Internet memiliki kekuatan besar untuk menggabungkan berbagai karakter media sebelumnya, seperti penggunaan media massa. Media digital berupa media konvergen yang memuaskan kebutuhan manusia secara mudah, murah, cepat dan efisien. Media digital memengaruhi prinsip penggunaan media massa yang telah berkembang sejak dahulu, karena media baru berbasis digital ini yang sangat berkembang pesat.¹¹

Komunikasi efektif dan efisien merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam membentuk sebuah kepemimpinan yang baik dan terarah. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus. Hal itu tidaklah mudah karena pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Berdasarkan yang diungkapkan oleh Wayne dan Don bahwa kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi para pelaku untuk mencapai tujuan.¹²

¹¹Rahmawati Haruna, "Nilai-nilai Kesetaraan Gender Dalam Buku *Suaraku Eskpresiku Karya Nurul Imi Idrus*," *Jurnal Tabligh*, vol. 19 no. 2 (Juni 2018), h. 11. <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/jmks/article/view/7008/5787>. (Di Akses 30 Juni 2019).

¹²Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 276.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:¹³

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi;
2. Didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin; dan
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dengan adanya kepemimpinan, maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial karena meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan serta memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang terjadi kepada para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan juga kerjasama orang-orang di luar kelompok.

¹³Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.2-5.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dimaksud dengan komunikasi kepemimpinan adalah suatu proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seorang pimpinan/pemimpin/atasan kepada bawahannya atau pun sebaliknya dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan sebuah perusahaan pada umumnya karena memiliki pemimpin yang dapat menyampaikan harapan-harapan organisasi dengan baik sesuai dengan yang dibutuhkan. Sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mengomunikasikan harapan-harapan tentang kinerja anggotanya akan menentukan apakah kepemimpinannya akan diterima oleh anggota kelompok atau tidak. Dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi semangat dan gairah kerja, keamanan, kualitas kerja, terutama tingkat prestasi kerja. Pemimpin juga memegang peranan dalam membantu kelompok individu untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selain berorientasi pada tugas sekaligus berorientasi pada hubungan antar manusia, yakni dengan senantiasa mengomunikasikan segala sesuatunya dengan anggota atau bawahan.

Menurut Kartono bahwa kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi suatu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya, sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok dengan situasi zamannya.

¹⁴ Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 123.

- b. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para bawahannya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa komunikasi kepemimpinan adalah proses komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam hal ini sebagai komunikator kepada bawahannya dalam hal ini sebagai komunikan. Untuk menerapkan hal tersebut, pemimpin dapat menggunakan berbagai macam jenis komunikasi kepemimpinan sesuai dengan gaya kepemimpinan masing-masing. Berkomunikasi adalah salah satu cara untuk berinteraksi dengan individu lainnya, baik komunikasi verbal maupun non verbal. Sebagai seorang pemimpin haruslah terampil dalam berkomunikasi untuk mencapai kesepakatan dengan pemimpin-pemimpin lain demi kepentingan orang banyak. Seorang pemimpin haruslah pandai membangun komunikasi yang hebat dengan banyak orang. Pemimpin juga hendaknya memperlihatkan contoh kepemimpinan yang efektif melalui kemampuan berkomunikasi yang konsisten dan dalam komitmen sehingga dapat dipercaya oleh banyak orang.

4. Teori Gaya Kepemimpinan

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan menurut Sutrisno adalah sebagai berikut:¹⁵

a. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 222

b. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

c. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

d. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya Investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan sesuatu yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahannya kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

f. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler. Kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program, dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang telah ditetapkan.

h. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, dengan kata lain pemimpin banyak bicara sedikit bekerja.

i. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

j. Gaya Retrogesif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

5. Teori-teori Kepemimpinan

Miftah Thoha menjelaskan beberapa teori-teori kepemimpinan yang dilihat dari beberapa literatur yang pada umumnya membahas hal-hal yang sama. Dari literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok, orang-orang, dan ia melakukan pertukaran pikiran dengan yang dipimpin.¹⁶ Berikut ini akan diuraikan beberapa teori yang tidak asing lagi bagi literatur-literatur kepemimpinan pada umumnya.

¹⁶Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 31.

a. Teori Sifat

Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai dari suatu pendidikan dan pengalaman.

b. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa agar kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

c. Teori Situasional

Beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

d. Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut:

- 1) Hubungan pemimpin dengan anggotanya
- 2) Derajat dan struktur tugas
- 3) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal

e. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan pendekatan motivasi, hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja.

f. Pendekatan *Social Learning* dalam Kepemimpinan

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan – dan perilakunya sendiri.

House dalam Miftah Thoha memasukkan empat tipe kepemimpinan dalam teori *path-goal* yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan *direktif*, bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus oleh pemimpin terhadap bawahannya.
- b. Kepemimpinan yang mendukung, pemimpin mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya, mudah didekati, bersahabat dan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.
- c. Kepemimpinan *partisipatif*, yakni pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berkarya. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

6. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi terdapat beberapa fungsi dan tipe kepemimpinan. Fungsi artinya jabatan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh, sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-

masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.¹⁷ Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok atau organisasi.

Bila dikaitkan dengan kepentingan organisasi, maka setiap organisasi secara jelas memiliki hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai, sehingga dalam hal ini komunikasi bertujuan untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi dalam berbagai cara.¹⁸

7. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Adapun enam sifat kepemimpinan yaitu :¹⁹

- a. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Hal tersebut mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

- c. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

- d. Ketegasan

¹⁷Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h.34

¹⁸Erliana Hasan, *Komunikasi Pemerintah*, (Cet.1: PT Refika Adita,2005), h.22.

¹⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,2001),h.197.

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

e. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi masalah.

8. Tipe Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu:²⁰

1) Tipe Otokratik

Tipe otokratik, dalam hal mengambil keputusan, seorang pemimpin yang otokratik akan bertindak sendiri, menganggap organisasi sebagai milik dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana atau sebagai alat semata, mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan sehingga tindakan penggerakannya seringkali menggunakan pendekatan dengan unsure pemaksaan.

2) Tipe Paternalistik

Tipe paternalistik adalah tipe seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a) Bersikap selalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.

²⁰Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.17.

d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.

e) Melakukan pengawasan yang tertata, bersikap selalu melindungi.

3) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakut karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah organisasi, baik itu jenis organisasi publik, private, sosial, maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan, dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu, organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Guritno dan Waridin kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.²¹

Kinerja berasal dari kata-kata *job performens* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai ataupun karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik

²¹Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), h.178.

atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur).²²

Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena pegawai atau karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*. Kinerja merupakan rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.²⁴

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Pimpinan organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja ditempat yang sama, namun kinerja mereka

²²Mocheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers,2014), h.95-96.

²³Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (cet.1; Bandung: Refika Aitama,2005), h.9.

²⁴Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Cet. 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2015),h.238.

tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor.²⁵

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stress

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Termasuk di sini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja, dan sebagainya.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

6) Desain pekerjaan.

²⁵T. HaniHandoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,h.193.

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja, ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, sebagai berikut:²⁶

- a) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau menekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit daan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengukuran kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara kerja bawahan.

²⁶Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Edisi 1, Jakarta: Kencana,2010),h.178.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:²⁷

a. Tujuan Penilaian Kinerja

1) Tujuan Evaluasi

Seorang manajer (pemimpin) menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi,demosi, terminasi kompensasi.

2) Tujuan Pengembangan

Seorang manajer (pemimpin) mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui:

1. Memberikan infomasi mengenai hasi-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

²⁷Masana Sembiring, *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, (Bandung: Fokusmedia, 2012), h. 83-84.

5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer (pemimpin) dan karyawan.

5. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:²⁸

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

C. Pandangan Islam mengenai Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan hal yang selalu ada dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi atau berusaha, berbangsa dan bernegara. Kemajuan dan kemunduran masyarakat, organisasi, usaha, bangsa dan negara dipengaruhi oleh para pemimpinnya. Oleh karena itu sejumlah teori tentang

²⁸Masana Sembiring, *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, h. 101-102.

pemimpin dan kepemimpinanpun bermunculan dan kian berkembang. Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Beberapa pedoman atau panduan telah digariskan untuk melahirkan kepemimpinan yang diridai Allah swt. yang membawa kemaslahatan, menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat kelak. Allah swt. telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Allah swt. berfirman dalam QS.Al-Baqarah/ 2:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi, itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”²⁹

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinan di langit dan di bumi. Walaupun malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi, tetapi Allah telah menegaskan bahwa Allah swt.mengetahui segalanya, dunia dan seisinya termasuk pula penciptaan manusia itu sendiri. Allah swt. berfirman dalam QS.An-Nisa/4: 59.

³⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an Dan Terjemahan* (Bandung:CV Penerbit J-ART, 2004), h.6.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ لَخَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya:

” Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah swt. dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah swt (Al Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah swt. dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.³⁰

Ayat tersebut diatas, menjelaskan bahwa Allah swt. memberitahukan kepada seluruh ummat manusia yang senantiasa beriman dan taat pada perintah Allah dan Rasul-Nya serta ulil amri, yang dimaksud ulil amri adalah para pemimpin-pemimpin masalah keduniaan, termasuk pula dengan para pemimpin disebuah perusahaan atau instansi. Allah swt. juga menjelaskan dalam ayat tersebut, apabila terjadi pertentangan atau pendapat yang berbeda antara seorang pemimpin dan bawahan atau anggotanya, jangan saling menyalahkan dan langsung mengambil tindakan secara sepihak tanpa pemikiran yang matang. Dalam ayat tersebut, Allah swt, menegaskan bahwa bila seorang pemimpin melakukan sesuatu yang bertentangan dengan tugas dan fungsinya atau terjadi mis komunikasi dengan anggotanya maka senantiasa libatkan Allah dalam hal tersebut, sehingga tidak terjadi perpecahan di antara keduanya. Apabila seorang hamba merasa dalam kategori orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya serta hari kiamat, tentulah mereka akan menyertakan Allah swt. dalam setiap urusan mereka, maka itu adalah yang terbaik dan akan dampak yang baik pula bagi mereka.

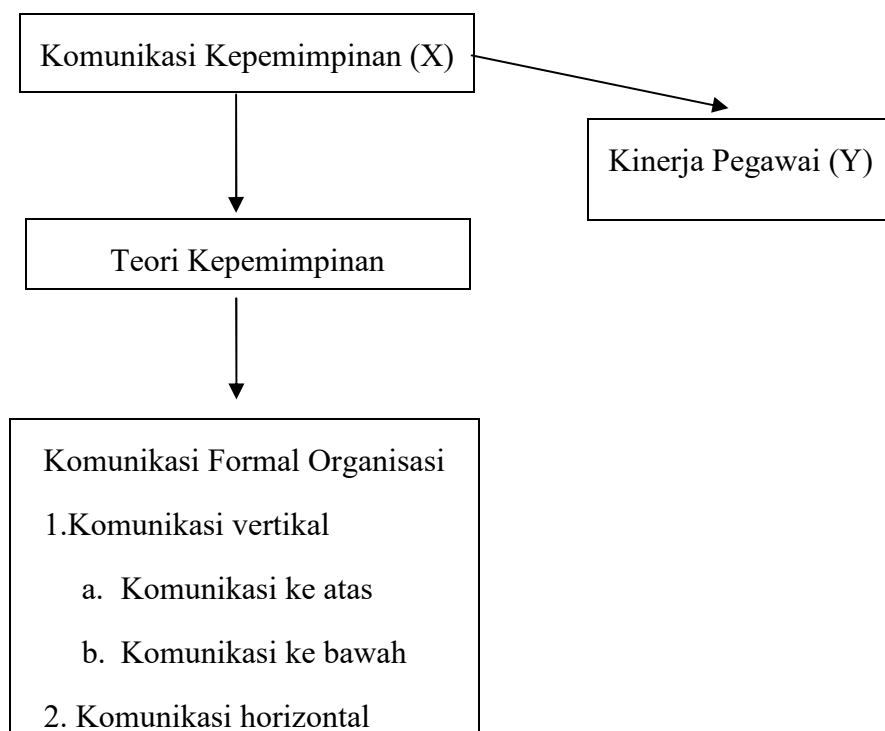
D. Kerangka Pikir

³⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur’an Dan Terjemahan*, h.87.

Komunikasi kepemimpinan adalah proses komunikasi yang dilakukan pemimpin (sebagai komunikator) kepada bawahan atau anggota (sebagai komunikan) dalam sebuah instansi atau perusahaan. Teori komunikasi yang diterapkan adalah teori komunikasi formal dalam organisasi yakni komunikasi vertikal ke atas (*downward communication*) dan komunikasi vertikal kebawah (*upward communication*). Adapun kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota atau bawahan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dan untuk meperjelas pelaksanaan penelitian, maka digambarkan kedalam suatu kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yakni menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik sehingga data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian diinterpretasikan. Selanjutnya penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan menggunakan angka sebagai alat untuk mengukur suatu objek penelitian tertentu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang beralamat di jalan A.P. Pettarani No. 62 Makassar.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang difokuskan pada pendekatan keilmuan komunikasi kepemimpinan dalam organisasi. Adapun teori yang digunakan adalah arus pesan formal komunikasi dalam organisasi, yakni *downward communication* atau komunikasi ke bawah dan *upward communication* atau komunikasi ke atas. Komunikasi ke bawah biasanya pesan diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya, sedangkan komunikasi ke bawah adalah pesan yang disampaikan oleh para anggota organisasi/bawahan kepada pemimpin. Komunikasi

tersebut dimaksudkan agar antara pemimpin dan anggota dapat saling mengetahuidan memberikan arahan tentang fungsi dan tanggung jawab masing-masing untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk tujuan bersama.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.²

Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini hanyalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

¹HikmatM.Mahi, *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra* (Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2011), h. 60.

²Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 117.

Tabel 3.1
Total Populasi dan Sampel

No	Pegawai	Populasi (Seluruh Pegawai)	Sampel (PNS)
1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	26	11
2.	Sub Bagian Keuangan	13	6
3.	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan	5	2
4.	Bidang Aplikasi dan Informatika	33	7
5.	Bidang Infomasi dan Komunkasi Publik	18	5
6.	Bidang Pengelola Data Elektronik	13	7
7.	Bidang Persandian	13	12
	Jumlah	121	50

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, November 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.³

Dalam penelitian ini jumlah populasi 121 orang merupakan seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dan yang akan dijadikan sample sebanyak 50 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang merupakan

³Rachmat Kryantono, *Teknik Prkatik Riset Komunikasi*, (Jakarta:Kencana, 2008), h.162.

pegawai tetap. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sample* (sample bertujuan).⁴

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang di peroleh dari objek penelitian (responden) atau lapangan. Peneliti memperoleh informasi melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan pengamatan langsung tentang obyek yang akan diteliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang diamati. Observasi atau pengamatan merupakan suatu proses merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁵

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab atau di isi

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h.118

⁵Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2000),h.55.

sesuai dengan alternatif pilihan jawaban yang di sediakan dan kemudian tinggal memilih satu jawaban yang dianggap paling benar di antara yang lain.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang sering digunakan untuk metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner atau wawancara dengan kegiatan penelusuran dokumentasi semua sumber bahan-bahan tertulis ataupun cetak. Dokumentasi juga bertujuan untuk mendukung analisis penelitian dan interpretasi data, serta memperoleh data sistematis dan objektif.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu penelitian, artinya bahwa berhasil tidaknya suatu penelitian yang dilakukan itu tergantung dari bentuk instrumen yang dilakukan. Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar penelitian yang dilakukan menjadi sistematis dan lebih mudah. Instrumen penelitian memegang peranan penting, oleh karenanya hasil riset harus bisa digeneralisasikan dan objektif, maka instrumen penelitian harus dapat dipercaya serta valid dan sedapat mungkin bebas dari bias subjektif.⁶

Instrumen penelitian yang digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, yakni metode kuesioner dan dokumentasi. Oleh karena itu, instrumen yang dibutuhkan peneliti adalah pedoman kuesioner serta alat tulis dan alat dokumentasi

⁶Rachmat Kryantono, *Teknik Prkatik Riset Komunikasi*, h.120.

seperti alat perekam dan kamera untuk mendokumentasikan proses pengisian dan hasil pengisian yang telah disebar sebelumnya.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Yang dapat dilakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.⁷

Validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai tingkat validitas instrumen penelitian, maka alat yang dipakai dalam instrument juga harus memiliki tingkat validitas yang baik.⁸

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Pengukuran validitas dengan batuan korelasi Pearson melalui program SPSS versi 16,0. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikan 5%, sedangkan jika $r_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

⁷Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 59.

⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 107-108.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang di tunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat di percaya atau dapat diandalkan. Seperti menimbang beras dengan timbangan beras atau menimbang emas dengan timbangan emas. Artinya bahwa agar data hasil atau data yang diperoleh benar maka sesuatu yang akan diukur harus diukur pula dengan alat ukur yang tepat.⁹ Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha cronbach (a)*.

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan telah *reliable* jika memiliki koefisien reliabilitas *Alpha cronbach(a)* > 0.6 atau dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16,0.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Adapun pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala pengukuran Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang bisa diaplikasikan dalam angket atau kuesioner dan paling sering digunakan dalam riset yang berupa survei.¹⁰

⁹Rachmat Kryantono, Teknik Prkatik Riset Komunikasi, h.141-142.

¹⁰Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009), h.82-83.

Pada setiap kuesioner responden diberi petunjuk untuk memberikan tanggapan pada setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) di kolom yang telah disediakan, dengan indikator sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS), dengan setiap pernyataan yang dipaparkan

Setuju (S), dengan setiap pernyataan yang dipaparkan

Ragu-ragu (RR), dengan setiap pernyataan yang dipaparkan

Tidak Setuju (TS), dengan setiap pernyataan yang dipaparkan

Sangat Tidak Setuju (STS), dengan setiap pernyataan yang dipaparkan.

Berdasarkan indikator pilihan jawaban diatas, maka setiap pilihan jawaban akan di beri skor masing seperti dbawah ini:

Jawaban sangatsetuju Skor: 5

Jawaban setuju Skor: 4

Jawaban ragu-ragu Skor: 3

Jawaban tidak setuju Skor: 2

Jawaban sangat tidak setuju Skor: 1

Data yang diperoleh dari lembar kuesioner kemudian dianalisis menggunakan tabel frekuensi dengan membagi variabel penelitian kedalam kategori atas dasar frekuensi.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung data angket, peneliti menggunakan rumus regresi linear sederhana. Teknik analisis data regresi linear sederhana sering ditemukan dalam riset permasalahan dengan menggunakan konsep “pengaruh”, misalnya pengaruh X terhadap Y. Jika terdapat data dua variabel riset yang sudah diketahui yang mana

variabel bebas X dan yang mana variabel terikat Y sedangkan nilai-nilai Y lainnya dihitung atau diprediksi berdasarkan suatu nilai X tertentu.

Penelitian menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= kinerja pegawai

X= komunikasi kepemimpinan

a = nilai *intercept* (konstan) atau harga Y bila X = 0

b=koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang berdasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila(-) maka terjadi penurunan.¹¹

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan pada penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X yaitu komunikasi kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

Dengan batas koefisien determinasi $0 < KD < 1$

Untuk mempermudah proses perhitungan dalam penelitian ini, digunakan program SPSS versi 16,0.

¹¹Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana,2006),h.181-183

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (komunikasi kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (kinerja pegawai).

Untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dalam hal ini apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

H_0 diterima jika :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

H_a diterima jika:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berada di jalan A.P. Pettarani No. 62 berada dalam naungan pemerintah Kota Makassar. Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar berganti wajah menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Perubahan ini didasarkan pada peraturan daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat otonomi daerah Kota Makassar.

Adapun pertimbangan yang melatar belakangi perubahan ini adalah bahwa dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, diperlukan penyesuaian dan perubahan terhadap kelembagaan perangkat daerah Kota Makassar, berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Pada pasal 21 Perda Nomor 3 Tahun 2009 disebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Aplikasi Informatika, bidang informasi dan komunikasi, bidang pengelolaan data elektronik, dan bidang persandian.¹

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana arah dan sasaran instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis,

¹*Dinas Komunikasi dan Informatika*. Artikel ini diakses pada 12 November 2018, pukul 08.07 WITA. <http://makassarkota.go.id/50-dinas-dinas-komunikasi-dan-informatika.html>

antisipatif, inovatif, serta produktif, visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menentang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan di instansi pemerintah.

Mengacu pada batasan tersebut, visi juga menjadi bagian integral dalam penyusunan dan penetapan perencanaan strategis. Sadar akan hal itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar menetapkan visi sebagai berikut: “Terdepan dalam Pelayanan Komunikasi dan Informatika menuju Masyarakat Maju dan Manusiawi”. Makna pokok yang terkandung dalam visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar tersebut antara lain :

- a) Terdepan, secara harfiah mengandung makna kemampuan sumber daya aparatur yang menguasai Teknologi Informasi (TI) dalam merumuskan kebijakan pelaksanaan tugas secara professional menuju Makassar Kota Dunia.
- b) Pelayanan komunikasi dan informasi, adanya pelayanan komunikasi dan informasi yang disebarluaskan melalui berbagai media, *Information Communication Technology* (ICT) guna mendukung Program Kota Makassar menuju *Cyber City*.

b. Misi

Misi merupakan deskripsi tugas-tugas utama yang bersifat global dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi adalah suatu hal yang harus dilaksanakan oleh organisasi (instansi pemerintah) agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik.

Dengan pernyataan misi yang ditetapkan ini, diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Dinas Komunikasi

dan Informatika Kota Makassar dan mengetahui alasan keberadaan dan perannya lebih mendalam.

Misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan akses Informasi dan Komunikasi secara merata kepada masyarakat yang berwawasan (TI);
- b) Meningkatkan kualitas pelayanan Informasi dan Komunikasi melalui pendayagunaan multimedia secara berimbang cepat dan akurat;

Mewujudkan iklim usaha masyarakat di bidang Informasi dan Komunikasi dalam mewujudkan masyarakat yang kreatif.²

3. Keadaan Geografis

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Makassar terletak di Jl. A.P. Pettarani No. 62 Kota Makassar. Memiliki luas area tanah sekitar 2.108 m² dan luas bangunan sekitar 858 m² dan dilengkapi dengan 1 (satu) bangunan Musallah dan 1 (satu) Sekretariat KORPRI serta 1 (satu) ruang aula yang sewaktu-waktu digunakan untuk rapat/pertemuan, baik untuk keperluan internal Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar maupun dari luar Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar (Masyarakat Kota Makassar).³

²*Profil Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar*. Artikel ini diakses pada 10 November 2018, pukul 21.28 WITA. <https://kominfomakassar.wordpress.com/profildinas/>

³*Profil Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar*. Artikel ini diakses pada 10 Juli 2018, pukul 23.27 WITA. <https://kominfomakassar.wordpress.com/profildinas/>

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti menjabarkan penyajian data dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan persentase dan tabel. Data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner atau angket. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi Demografi Responden

Deskripsi demografi responden dalam hal ini adalah memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang seluruhnya merupakan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Tabel 4.1

Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Frekuensi	%
Kuesioner yang disebar	50	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0
Kuesioner yang dapat diolah	50	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden berjumlah 50 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Artinya bahwa seluruh kuesioner yang disebar oleh peneliti diambil kembali kemudian diolah.

Pada penelitian ini karakteristik responden yang ingin diketahui adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dapat dilihat pada tabel karakteristik responden yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	%
1	Usia		
	1. <25 tahun	3	6
	2. 26 – 35 tahun	24	48
	3. >36 tahun	23	46
	Jumlah	50	100
2	Jenis kelamin		
	1. Pria	18	36
	2. Wanita	32	64
	Jumlah	50	100
3	Pendidikan terakhir		
	1. SMP	0	0
	2. SMA	2	4
	3. Diploma	9	18
	4. Sarjana	39	78
	5. Lainnya	0	0
	Jumlah	50	100
4	Lama bekerja		
	1. 1 – 2 tahun	8	16
	2. 2 – 3 tahun	13	26
	3. 3 – 5 tahun	11	22
	4. >5 tahun	18	36
	Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah mayoritas wanita dengan jumlah 32 pegawai (64%), rentang usia 26 – 35 tahun berjumlah 24 orang (48%). Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah sarjana sebanyak 39 orang (78%). Serta berdasarkan lama bekerja paling banyak pada rentang waktu lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 18 orang (36%).

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁴

Tabel 4.3

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Kepemimpinan	50	46.00	75.00	59.5400	8.10948
Kinerja	50	15.00	28.00	22.6400	2.93299
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel diatas menunjukkan, dari jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai komunikasi kepemimpinan terendah adalah 46 dan nilai komunikasi kepemimpinan tertinggi adalah 75, dan nilai rata-rata komunikasi kepemimpinan dari 50 responden adalah 59,54 serta standar deviasinya adalah 8,109.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 169.

Selanjutnya nilai kinerja yang terendah adalah 15 dan nilai kinerja yang tertinggi adalah 28, dan nilai rata-rata kinerja dari 50 responden adalah 22,64. Sedangkan standar deviasinya adalah 2,932.

a. Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Kepemimpinan

Pernyataan yang diberikan kepada responden untuk mengetahui komunikasi kepemimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Pimpinan Mengomunikasikan Informasi mengenai Tugas, Kebijakan-kebijakan Terkait Organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	ragu-ragu	8	16.0	16.0	24.0
	Setuju	24	48.0	48.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, 4 orang (8%) tidak setuju, 8 orang (16%) ragu-ragu, 24 orang (48%) setuju, dan 14 orang (28%) menyatakan sangat setuju dengan pimpinan mengomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi.

Tabel 4.5

Pimpinan Mengomunikasikan Hasil Kinerja Bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	ragu-ragu	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	22	44.0	44.0	76.0
	sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat 2 orang (4%) tidak setuju, 14 orang (28%) ragu-ragu, 22 orang (44%) setuju, dan 12 orang (24%) yang menyatakan bahwa sangat setuju dengan pimpinan mengomunikasikan hasil kinerja bawahan.

Tabel 4.6

Bawahan dengan Mudah Melakukan Hubungan Komunikasi dengan
Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	13	26.0	26.0	28.0
	Setuju	28	56.0	56.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, hanya terdapat 1 orang (2%) yang tidak setuju, 13 orang (26%) menyatakan ragu-ragu, 28 orang (56%) merasa setuju, dan 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju mengenai bawahan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan.

Tabel 4.7

Setiap Kendala Pekerjaan yang Terjadi Bawahan Selalu
Mengomunikasikan Kepada Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	28	56.0	56.0	82.0
	sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan dari 50 orang responden,terdapat 13 orang (26%) yang menyatakan ragu-ragu, 28 orang (56%) menyatakan setuju, dan hanya 9 orang (18%) yang menyatakan sangat setuju dengan setiap kendala pekerjaan yang terjadi bawahan mengomunikasikan kepada pimpinan.

Tabel 4.8

Percaya terhadap Rekan Kerja dalam Melakukan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	14	28.0	28.0	30.0
	Setuju	28	56.0	56.0	86.0
	sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat 1 orang (2%) yang tidak setuju, 14 orang (28%) ragu-ragu, 28 orang (56%) menyatakan setuju, dan hanya 7 orang (14%) yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan percaya terhadap rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.9

Koordinasi dan Kerjasama terhadap Penyelesaian Pekerjaan dapat dengan Mudah Terbentuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	22	44.0	44.0	80.0
	sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat 18 orang (36%) yang merasa ragu-ragu, 22 orang (44%) yang menyatakan setuju, dan 10 orang

(20%) yang menyatakan sangat setuju dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.

Tabel 4.10

Perbedaan Jabatan Tidak Menjadi Penghalang dalam Memperoleh

Informasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	17	34.0	34.0	36.0
	Setuju	24	48.0	48.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat satu orang (2%) yang tidak setuju, 17 orang (34%) yang ragu-ragu, 24 orang (48%) yang menyatakan setuju, dan 8 orang (16%) yang menyatakan sangat setuju dengan perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang dalam memperoleh informasi.

Tabel 4.11

Dapat Menerima Informasi dari Berbagai Sumber

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	17	34.0	34.0	34.0
	Setuju	26	52.0	52.0	86.0
	sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden terdapat 17 orang (34%) yang menyatakan ragu-ragu, 26 orang (52%) yang merasa setuju, dan hanya 7 orang (14%) yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan dapat menerima informasi dari berbagai sumber.

Tabel 4.12

Pimpinan Memberikan Arahan yang Jelas tentang Tugas yang
Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	ragu-ragu	11	22.0	22.0	42.0
	Setuju	24	48.0	48.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, terdapat 10 orang (20%) yang merasa tidak setuju, 11 orang(22%) yang merasa ragu-ragu, sebanyak 24 orang (48%) dan 5 orang (10%) lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan.

Tabel 4.13
 Piimpinan Selalu Memberikan Petunjuk Khusus di Setiap Tugas yang
 Bersifat Kompleks

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	ragu-ragu	15	30.0	30.0	42.0
	Setuju	24	48.0	48.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa di antara 50 orang responden, terdapat 6 orang atau sebesar 12% yang menyatakan tidak setuju, 15 orangatau sebesar 30% yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 orang atau sebesar 48% yang menyatakan setuju, dan lima orang atau sebesar 10% lainnya menyatakan sangat setuju dengan pimpinan yang selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks.

Tabel 4.14
Pimpinan Selalu Memotivasi Bawahannya untuk melaksanakan Tugas
Sebaik-baiknya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	ragu-ragu	20	40.0	40.0	48.0
	Setuju	21	42.0	42.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden terdapat 4 orang atau sebesar 8% yang menyatakan tidak setuju, 20 orang atau sebesar 40% yang menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau sebesar 42% yang menyatakan setuju, dan lima orang atau sebesar 10% lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.15
Pimpinan Selalu Bersikap Ramah dan Menyenangkan Perasaan
Bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	ragu-ragu	16	32.0	32.0	36.0
	Setuju	23	46.0	46.0	82.0
	sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya terdapat 2 orang atau sebesar 4% yang menyatakan tidak setuju, 16 orang atau 32% yang menyatakan ragu-ragu, 23 orang responden atau sebesar 46% menyatakan setuju, dan sembilan orang lainnya atau sebesar 18% menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan mampu bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.

Tabel 4.16

Pimpinan Memberikan Kebebasan untuk Berpendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	ragu-ragu	20	40.0	40.0	48.0
	Setuju	22	44.0	44.0	92.0
	sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabeldiatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya terdapat 4 orang atau sebesar 8% yang menyatakan tidak setuju, 20 orang atau sebesar 40% yang menyatakan ragu-ragu, 22 orang responden atau sebesar 44% yang menyatakan setuju, dan empat responden atau sebesar 8% lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat.

Tabel 4.17

Pimpinan Selalu Mempertimbangkan Saran-saran yang Diberikan

Bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	ragu-ragu	22	44.0	44.0	50.0
	Setuju	20	40.0	40.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya terdapat 3 orang atau sebesar 6% saja yang menyatakan tidak setuju, 22 orang responden atau sebesar 44% yang menyatakan ragu-ragu, 20 orang atau sebesar 40% yang menyatakan setuju, dan lima orang atau sebesar 10% lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan bawahan.

Tabel 4.18

Pimpinan Menetapkan Serangkaian Tujuan dan Mengajak Karyawan
untuk Berpartisipasi Mencapai Tujuan Tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	ragu-ragu	25	50.0	50.0	56.0
	Setuju	14	28.0	28.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya terdapat 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 25 orang responden atau sebesar 50% yang menyatakan ragu-ragu, 14 orang atau sebesar 28% yang menyatakan setuju, dan hanya delapan orang atau sebesar 16% yang menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan yang sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Tabel 4.19

Pimpinan dapat Membangkitkan Rasa Percaya Diri bawahannya untuk
dapat Menyelesaikan Tugas dalam Mencapai Tujuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	20	40.0	40.0	42.0
	Setuju	21	42.0	42.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, hanya terdapat 1 orang atau sebesar 2% yang menyatakan tidak setuju, 20 orang atau sebesar 40% yang menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau sebesar 42% yang menyatakan setuju, dan delapan orang atau sebesar 16% lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri responden untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan.

b. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 4.20

Pekerjaan yang Dikerjakan dapat Selesai Sesuai dengan Harapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	ragu-ragu	19	38.0	38.0	42.0
	Setuju	23	46.0	46.0	88.0
	sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa di antara 50 responden, hanya terdapat 2 orang atau sebesar 4% yang menyatakan tidak setuju, 19 orang atau sebesar 38% yang menyatakan ragu-ragu, 23 orang atau sebesar 46% yang menyatakan setuju, dan enam orang atau 12% yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai sesuai dengan harapan.

Tabel 4.21

Menyelesaikan Semua Pekerjaan yang Diberikan dengan Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	20	40.0	40.0	40.0
	Setuju	21	42.0	42.0	82.0
	sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Pada tabel sebelumnya tampak bahwa di antara 50 responden, terdapat 20 orang responden atau sebanyak 40% yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 orang responden atau sebesar 42% yang menyatakan setuju, sedangkan sembilan orang responden atau sebesar 18% lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.22

Memiliki Pengetahuan tentang Pekerjaan yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	ragu-ragu	15	30.0	30.0	38.0
	Setuju	25	50.0	50.0	88.0
	sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya terdapat 4 empat orang atau sebesar 8% yang menyatakan tidak setuju, 15 orang atau sebesar 30% yang menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebanyak 25 orang responden atau sebesar 50% yang menyatakan setuju, dan sedikitnya enam orang responden atau sebesar 12% yang menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan bawahan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.23

Pekerjaan yang Diselesaikan dapat Diterima dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	ragu-ragu	16	32.0	32.0	38.0
	Setuju	26	52.0	52.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa di antara 50 responden, terdapat 3 orang responden atau sebesar 6% yang menyatakan tidak setuju, 16 orang atau sebesar 32% yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 orang responden atau sebesar 52% yang menyatakan setuju, dan lima orang responden atau sebesar 10% lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan yang diselesaikan dapat diterima dengan baik.

Tabel 4.24

Selalu Hadir untuk Bekerja Sesuai Jam Kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	20	40.0	40.0	76.0
	sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa di antara 50 responden, terdapat 18 orang responden atau sebesar 36% yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 40% yang menyatakan setuju, sedangkan 12 orang responden atau sebesar 24% lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan selalu hadir untuk bekerja sesuai dengan jam kantor yang telah ditentukan.

Tabel 4.25

Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	10	20.0	20.0	22.0
Setuju	27	54.0	54.0	76.0
sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa diantara 50 responden, hanya terdapat 1 orang responden atau sebesar 2% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang atau sebesar 20% yang menyatakan ragu-ragu, 27 orang responden atau sebesar 54% yang menyatakan setuju, dan 12 orang responden atau sebesar 24% yang menyatakan sangat setuju bahwa dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan

cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan.⁵ Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,279.

1) Variabel Komunikasi Kepemimpinan

Tabel 4.26

Uji Validitas Komunikasi Kepemimpinan

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X1	0,547**	0,000	50	Valid
2	X2	0,608**	0,000	50	Valid
3	X3	0,466**	0,001	50	Valid
4	X4	0,598**	0,000	50	Valid
5	X5	0,692**	0,000	50	Valid
6	X6	0,672**	0,000	50	Valid
7	X7	0,649**	0,000	50	Valid
8	X8	0,478**	0,000	50	Valid
9	X9	0,727**	0,000	50	Valid
10	X10	0,712**	0,000	50	Valid
11	X11	0,736**	0,000	50	Valid
12	X12	0,761**	0,000	50	Valid
13	X13	0,795**	0,000	50	Valid
14	X14	0,666**	0,000	50	Valid
15	X15	0,659**	0,000	50	Valid
16	X16	0,673**	0,000	50	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 53.

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,279. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel komunikasi kepemimpinan adalah valid.

2) Variabel Kinerja

Tabel 4.27

Uji Validitas Kinerja

No.	Konstruk Penilaian	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	Y1	0,634**	0,000	50	Valid
2	Y2	0,718**	0,000	50	Valid
3	Y3	0,749**	0,000	50	Valid
4	Y4	0,531**	0,000	50	Valid
5	Y5	0,764**	0,000	50	Valid
6	Y6	0,478**	0,000	50	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer, November 2018.

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 dan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, yaitu 0,279. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁶ Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach*

⁶Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, h. 47.

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.⁷

Tabel 4.28

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Kepemimpinan (X)	0,910	Reliabel
Kinerja (Y)	0,723	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel, baik variabel independen (komunikasi kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja) dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, yakni variabel komunikasi kepemimpinan memiliki nilai 0,910 dan variabel kinerja memiliki nilai 0,723. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung data angket, peneliti menggunakan rumus regresi linear sederhana. Teknik analisis data regresi linear sederhana sering ditemukan dalam riset permasalahan dengan menggunakan konsep “pengaruh”, misalnya pengaruh X terhadap Y. Jika terdapat data dua variabel riset yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X dan yang mana variabel terikat Y sedangkan nilai-nilai Y lainnya dihitung atau diprediksi berdasarkan suatu nilai X tertentu.

⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, h. 48.

Penelitian menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= kinerja pegawai

X= komunikasi kepemimpinan

a = nilai *intercept* (konstan) atau harga Y bila X = 0

b=koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang berdasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila(-) maka terjadi penurunan.⁸

Tabel 4.29

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.039	1.580		2.556	.014
Komunikasi Kepemimpinan	.312	.026	.864	11.878	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Daritabel diatas, dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 4,039 + 0,312X$. Karena nilai b adalah 0,312 (+), maka terjadi peningkatan variabel dependen.

⁸Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana,2006),h.181-183

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan pada penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X yaitu komunikasi kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

Dengan batas koefisien determinasi $0 < KD < 1$

Tabel 4.30

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.741	1.49311

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kepemimpinan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* dengan nilai 0,741. Sehingga $KD = 0,741 \times 100\% = 74,1\%$. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh X (komunikasi kepemimpinan) terhadap Y (kinerja) secara simultan adalah 74,1% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 25,9%.

6. Uji Hipotesis (Uji *t*)

Uji *t* digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (komunikasi kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (kinerja).

Untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dalam hal ini apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

H_0 diterima jika :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

H_a diterima jika:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Tabel 4.31

Uji Hipotesis (*t*)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.039	1.580		2.556	.014					
Komunikasi Kepemimpinan	.312	.026	.864	11.878	.000	.864	.864	.864	1.000	1.000

a. Dependent Variable:

Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi kepemimpinan mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,556 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

C. Pembahasan Penelitian

Dalam kehidupan manusia di dunia banyak ditemui usaha kerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang disepakati bersama. Kerja sama itu dilakukan oleh beberapa orang (dua orang atau lebih), dalam berbagai kegiatan yang terarah pada tujuan, yang lebih mudah dicapai daripada jika dikerjakan sendiri. Keseluruhan proses kerja sama itu disebut organisasi. Dalam kenyataannya banyak usaha kerja sama itu diatur secara tertib dan terarah, sehingga berwujud sebagai suatu sistem. Oleh karena itu organisasi diartikan juga sebagai suatu sistem kerja sama sejumlah orang (dua orang atau lebih) untuk mencapai suatu tujuan. Pengertian organisasi seperti itu disebut pengertian dinamis, karena maknanya menunjuk pada kegiatan yang berproses sehingga dapat berubah dan berkembang. Di samping itu, organisasi juga memiliki pengertian statis, yakni wadah tempat berlangsungnya kegiatan/kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dibedakan antara organisasi formal dan organisasi non-formal. Organisasi formal memiliki struktur yang relatif permanen, sebagai pembagian/pembidangan kerja, baik secara berjenjang (vertikal) maupun merata (horizontal). Kegiatan didalam organisasi ini dilakukan dengan prosedur dan mekanisme yang statis, pasti dan teratur. Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Makassar termasuk dalam organisasi formal yang memiliki struktur dan komunikasi yang terarah.

Dalam kenyataannya, apapun bentuk suatu organisasi, pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu oleh orang lain untuk menempati posisi sebagai pimpinan/pemimpin (*leader*). Seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain, pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Sementara pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar merupakan sosok pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya dengan menjaga komunikasi yang efektif dan efisien terhadap para pegawainya. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari 50 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden, nilai komunikasi kepemimpinan terendah adalah 46 dan nilai komunikasi kepemimpinan tertinggi adalah 75, dan nilai rata-ratanya adalah 59,54 serta standar deviasinya adalah 8,109.

Kinerja pegawainya juga sudah baik, namun perlu lebih tingkatkan karena melihat komunikasi kepemimpinan yang terjalin antara atasan dan bawahan sudah sangat baik tetapi belum berjalan baik seperti komunikasi kepemimpinannya. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan uji statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa nilai kinerja yang terendah adalah 15 dan nilai kinerja yang tertinggi adalah 28, dan nilai rata-rata kinerja dari 50 responden adalah 22,64 serta standar deviasinya adalah 2,932.

Pada akhirnya, komunikasi kepemimpinan tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hanya saja kinerja pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi mengingat komunikasi kepemimpinan yang telah dibangun oleh pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian variabel independen (komunikasi kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja) secara individual (parsial) yang dilakukan dengan uji *t*.

Pada tabel 4.31 dapat dilihat bahwa variabel komunikasi kepemimpinan mempunyai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ($2,556 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti bahwa variabel komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Jika dikaitkan dengan teori, komunikasi kepemimpinan yang dibangun Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar lebih banyak menggunakan saluran komunikasi formal. Saluran komunikasi formal adalah informasi mengalir melalui jalur resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan. Saluran media komunikasi yang dipergunakan bermacam-macam, yaitu perintah (lisan maupun tertulis), laporan, rapat, konferensi, saran, keluhan, surat tugas, dan lain sebagainya⁹. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang ada pada setiap poin kuesioner pada variabel komunikasi kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan usaha yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dalam membangun komunikasi yang efektif dan efisien dengan para pegawainya.

⁹Hildayanti, "Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ)", *Skripsi* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2011), h. 19

Komunikasi efektif dan efisien merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam membentuk sebuah kepemimpinan yang baik dan terarah. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi khususnya dalam hal komunikasi karena dengan komunikasi kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus. Hal itu tidaklah mudah, demi terciptanya komunikasi yang efektif jalur komunikasinya haruslah seimbang antara *upward communication* dan *downward communication* dalam organisasi. Pola *upward communication* digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan agar lebih memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan part isipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin dalam membangun komunikasi kepemimpinan, namun harus pula didukung dengan kinerja yang baik dari individu masing-masing pegawai. Berdasarkan yang diungkapkan oleh Wayne dan Don bahwa kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi para pelaku untuk mencapai tujuan, semua itu dapat terwujud dengan adanya komunikasi yang baik.¹⁰

Pimpinan organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja ditempat yang sama, namun kinerja mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa

¹⁰Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 276.

faktor yang dimaksud antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Dilihat dari hasil penelitian pada variabel kinerja, para pegawai merasa cukup mendapatkan motivasi dari pimpinan. Akan tetapi, sepertinya desain pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai dianggap kurang tepat karena hal ini juga memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sudah sangat baik dan sesuai dengan pedoman dalam ajaran islam, berdasar pada firman Allah swt. dalam QS.An-Nisa/4:59 yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. indikator komunikasi kepemimpinan yang telah diterapkan, yakni pimpinan mengomunikasikan segala hal mengenai instansi tersebut kepada seluruh pegawai terkait dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Adanya komunikasi yang baik dan efisien dari masing-masing pihak sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik tentunya. Sebagaimana dijelaskan bahwa sesuatu yang baik pastilah bersumber dari firman Allah swt. yang diajarkan oleh Rasul-Nya sebagai pedoman hidup bagi ummatnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bagian ini dijabarkan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini. Kesimpulan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai komunikasi kepemimpinan terendah adalah 46 dan nilai komunikasi kepemimpinan tertinggi adalah 75, dan nilai rata-rata komunikasi kepemimpinan dari 50 responden adalah 59,54 serta standar deviasinya adalah 8,109. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar disambut baik dan positif oleh para pegawainya.
2. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai kinerja yang terendah adalah 15 dan nilai kinerja yang tertinggi adalah 28, dan nilai rata-rata kinerja dari 50 responden adalah 22,64. Sedangkan standar deviasinya adalah 2,932. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar perlu lebih ditingkatkan karena melihat komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan sudah baik.
3. Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis t , diketahui bahwa variabel komunikasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan variabel komunikasi kepemimpinan mempunyai t -hitung lebih besar dari t -

tabel ($2,556 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mengemukakan implikasi atau dampak penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat, antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mengharapakan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada tempat yang berbeda. Penelitian lebih lanjut sangat diharapkan untuk menemukan banyak hal yang dapat ditelaah dan digalidari variabel yang diteliti sehingga mampu memberikan masukan-masukan bagi pihak lain yang berkepentingan. Kemudian untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik bila ditambahkan dengan variabel yang lain.

2. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Diharapkan instansi dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawainya untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal, dengan menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik, yakni dengan membangun komunikasi kepemimpinan yang efektif dengan selalu memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan, memberikan petunjuk khusus di setiap tugas yang bersifat kompleks, serta pimpinan yang memberikan kebebasan untuk berpendapat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Metodologi Sosiologi Komunikasi*, Jakarta: Kaki Langit Kencana, 2011.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Alqur'an dan Terjemahan*, Bandung: CV Penerbit J-ART, 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011.
- Hasan, Erliana. *Komunikasi Pemerintah*, Cet.1: PT RefikaAdita,2005.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1995.
- . Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana,2006.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Akasara, 2008.
- Mulyana, Dedy. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mahi,M. Hikmat. *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2011.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers,2014.
- Nogi S. Tangkilisan, Hessel. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Pace, Wayne dan Faules, Don. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Prabu, Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aitama, 2005.
- Rivai,Veithzal. dkk. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

- Siagian, P. Sondang. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sembiring, Masana. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia, 2012.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta, 2000.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, Edisi 1, Jakarta: Kencana, 2010.
- Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009.
- Suryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Tangkilisan, S. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

JURNAL

- Haruna Rahmawati. "Pengaruh Iklan terhadap Keputusan Memilih UIN Alauddin Makassar," *Jurnal Komodifikasi*, vol. 5, (Juni 2017).
[Http://Journal.UinAlauddin.Ac.Id/Index.Php/Komodifikasi/Article/View/5507](http://Journal.UinAlauddin.Ac.Id/Index.Php/Komodifikasi/Article/View/5507)
 (Diakses 30 Juni 2019)
- Haruna Rahmawati,"Nilai-nilai Kesetaraan Gender dalam Buku Suaraku Eskpresiku Karya Nurul Imi Idrus,"*Jurnal Tabligh*, vol. 19 no. 2 (Juni 2018).
<http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/jmks/article/view/7008/5787>.
 (Diakses 30 Juni 2019).

SKRIPSI

- Hildayanti. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ), *Skripsi* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2011.

- Kurnia. Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Skripsi* Sarjana. Samata: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- Nurhayani. Pengaruh Penerapan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. *Skripsi* Sarjana. Samata: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- Rensius Febryandi. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kereta Api Indonesia (persero) Sub. Divisi Regional II..2 Tanjung Karang Bandar Lampung, *Skripsi* Sarjana. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, 2016.
- Utami, Fitri Cinta. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi* Sarjana. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

TESIS

- Haruna, Rahmawati. "Proximity dan Kandungan Sosioemosi Isi Pesan *Elektronik Mail (E-Mail)* di *Mailing List* UNHAS-ML (Studi Analisis Isi dan Survei Pendapat Anggota *Mailing List* UNHAS-ML)". *Tesis*, Makassar: Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin Makassar, 2004.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Judul penelitian : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Pengisian kuesioner ini diajukan untuk kepentingan penelitian bukan untuk kepentingan lainnya. Oleh sebab itu, penelitian ini menjamin kerahasiaan responden.

Terima kasih atas kesediaan Anda mengisi kuesioner ini.

Nama Lengkap : *boleh tidak diisi

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SMA ☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana (S1) ☐ Lainnya (.....)

Lama Bekerja : 1 – 2 Tahun
 2 – 3 Tahun
 3 – 5 Tahun
 >5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang telah disediakan.
- Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaan Anda yang sebenarnya.
- Tidak boleh menandai lebih dari satu kotak jawaban, usahakan agar tidak ada jawaban yang kosong.

Keterangan:

1 Sangat Tidak Setuju (STS)

2 Tidak Setuju (TS)

3 Ragu-ragu (RR)

4 Setuju (S)

5 Sangat Setuju (SS)

NO	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan Mengkomunikasikan Informasi Mengenai Tugas, Kebijakan-Kebijakan Terkait Organisasi					
2	Pimpinan Mengkomunikasikan Hasil Kinerja Bawahan					
3	Bawahan Dapat dengan Mudah Melakukan Hubungan Komunikasi dengan Pimpinan					
4	Setiap Kendala Pekerjaan Yang Terjadi Bawahan Selalu Mengkomunikasikan kepada Pimpinan					
5	Percaya Terhadap Rekan Kerja dalam Melakukan Pekerjaan					
6	Koordinasi dan Kerjasama Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Dapat dengan Mudah Terbentuk					
7	Perbedaan Jabatan Tidak Menjadi Penghalang dalam Memperoleh Informasi					
8	Dapat Menerima Informasi dari Berbagai Sumber					
9	Pemimpin Memberikan Arahan yang Jelas Tentang Tugas yang Diberikan					
10	Pimpinan Selalu Memberikan Petunjuk Khusus Disetiap Tugas yang Bersifat Kompleks					
11	Pimpinan Selalu Memotivasi Bawahan untuk Dapat Melaksanakan Tugas dengan Sebaik-baiknya					
12	Pimpinan Bersikap Ramah Serta Menyenangkan Perasaan Bawahannya					
13	Pimpinan Memberikan Kebebasan Untuk Berpendapat					
14	Pimpinan Selalu Mempertimbangkan Saran-Saran Yang Diberikan Bawahan					
15	Pimpinan Menetapkan Serangkaian Tujuan dan Mengajak Bawahannya Untuk Berpartisipasi Mencapai Tujuan					

16	Pimpinan Dapat Membangkitkan Rasa Percayadiri Bawahannya untuk Dapat Menyelesaikan Tugas dalam Mencapai Tujuan					
----	--	--	--	--	--	--

NO	PERNYATAAN KINERJA	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
17	Pekerjaan Yang Dikerjakan Dapat Selesai Sesuai dengan Harapan.					
18	Menyelesaikan Semua Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Tepat Waktu					
19	Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaan yang Diberikan					
20	Pekerjaan Yang Diselesaikan Dapat Diterima dengan Baik					
21	Selalu Hadir Untuk Bekerja Sesuai Jam Kantor					
22	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain					

Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi Kepemimpinan

Nomor	Variabel Komunikasi Kepemimpinan																Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	59
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	55
3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	51
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	49
5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	55
6	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	53
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	60
8	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	47
10	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56
11	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	52
12	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	48
13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	52
14	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	46
15	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	49
16	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	56
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	58
18	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	69
19	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	60
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
21	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	75
22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	71
23	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	70
25	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	58
26	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	70
27	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	63
28	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	54
29	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	49
30	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	49
31	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	67
32	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
33	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	69
34	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	58

35	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
36	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	71
37	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
38	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
39	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	68
40	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	49
41	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	49
42	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	57
43	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	56
44	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	56
45	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64
46	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	63
47	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	63
48	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	62
49	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	58
50	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	64

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

Lampiran 3: Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Nomor	Variabel Kinerja						Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	3	2	4	3	5	21
2	3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	4	4	3	4	21
4	3	3	3	3	3	4	19
5	4	3	4	3	3	4	21
6	3	3	2	5	3	4	20
7	3	3	3	4	4	4	21
8	2	3	3	3	4	4	19
9	4	3	3	2	3	5	20
10	3	4	4	3	4	4	22
11	3	3	3	3	4	4	20
12	2	3	2	3	3	2	15
13	3	3	4	4	4	4	22
14	4	4	2	2	3	4	19
15	3	3	3	3	4	4	20
16	3	3	3	4	4	4	21
17	3	4	4	4	4	5	24
18	4	3	4	3	3	5	22
19	4	3	4	3	3	4	21
20	4	5	5	4	5	4	27
21	5	4	5	5	5	4	28
22	4	5	5	4	4	4	26
23	5	4	5	4	5	5	28
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	3	5	3	25
27	5	5	4	4	4	4	26
28	3	3	3	4	4	3	20
29	3	3	4	3	3	3	19
30	4	4	3	2	3	3	19
31	4	5	3	4	5	5	26
32	3	4	4	3	5	5	24
33	4	5	4	4	5	4	26
34	4	5	4	4	4	4	25

35	5	4	4	4	5	3	25
36	4	4	4	5	4	5	26
37	4	5	4	4	5	5	27
38	4	4	4	4	5	4	25
39	4	4	5	4	5	4	26
40	3	4	3	3	3	3	19
41	4	3	3	4	3	3	20
42	5	4	4	3	4	4	24
43	3	4	4	3	4	4	22
44	4	3	3	4	3	3	20
45	4	5	4	5	3	3	24
46	3	5	4	4	3	4	23
47	4	4	3	4	4	5	24
48	3	3	4	4	4	3	21
49	4	4	4	3	4	5	24
50	3	4	4	5	5	5	26

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

LAUDDIN

MAKASSAR

[illegible]

X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.273 .055 50	.337* .017 50	.351* .013 50	.389** .005 50	.503** .000 50	1 .000 50	.647** .000 50	.429** .002 50	.530** .000 50	.577** .000 50	.397** .004 50	.393** .005 50	.368** .008 50	.229 .109 50	.340* .016 50	.320* .024 50	.672** .000 50
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.301* .034 50	.258 .070 50	.414** .003 50	.505** .000 50	.442** .001 50	.647** .000 50	1 .000 50	.240 .093 50	.484** .000 50	.568** .000 50	.420** .002 50	.406** .003 50	.426** .002 50	.180 .212 50	.263 .066 50	.290* .041 50	.649** .000 50
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.125 .388 50	.251 .078 50	.200 .164 50	.147 .310 50	.317* .025 50	.429** .002 50	.240 .093 50	1 .000 50	.419** .002 50	.459** .001 50	.479** .000 50	.224 .119 50	.208 .148 50	.256 .073 50	.233 .104 50	.089 .541 50	.478** .000 50
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.298* .036 50	.236 .099 50	.230 .107 50	.261 .067 50	.391** .005 50	.530** .000 50	.484** .000 50	.419** .002 50	1 .000 50	.722** .000 50	.641** .000 50	.590** .000 50	.532** .000 50	.375** .007 50	.367** .009 50	.397** .004 50	.727** .000 50
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.142 .326 50	.188 .191 50	.311* .028 50	.412** .003 50	.460** .001 50	.577** .000 50	.568** .000 50	.459** .001 50	.722** .000 50	1 .000 50	.646** .000 50	.530** .000 50	.430** .002 50	.316* .025 50	.287* .043 50	.381** .006 50	.712** .000 50
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.297* .036 50	.322* .023 50	.214 .136 50	.357* .011 50	.407** .003 50	.397** .004 50	.420** .002 50	.479** .000 50	.641** .000 50	.646** .000 50	1 .000 50	.555** .000 50	.576** .000 50	.558** .000 50	.384** .006 50	.396** .004 50	.736** .000 50
X12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.369** .008	.397** .004	.201 .161	.393** .005	.412** .003	.393** .005	.406** .003	.224 .119	.590** .000	.530** .000	.555** .000	1 .000	.668** .000	.507** .000	.553** .000	.680** .000	.761** .000

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13																			
Pearson Correlation	.458**	.459**	.407**	.446**	.491**	.368**	.426**	.208	.532**	.430**	.576**	.668**	1	.631**	.542**	.646**	.795**		
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.001	.000	.008	.002	.148	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14																			
Pearson Correlation	.277	.463**	.259	.329*	.383**	.229	.180	.256	.375**	.316*	.558**	.507**	.631**	1	.589**	.586**	.666**		
Sig. (2-tailed)	.052	.001	.069	.020	.006	.109	.212	.073	.007	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15																			
Pearson Correlation	.334*	.421**	.271	.299*	.383**	.340*	.263	.233	.367**	.287*	.384**	.553**	.542**	.589**	1	.565**	.659**		
Sig. (2-tailed)	.018	.002	.057	.035	.006	.016	.066	.104	.009	.043	.006	.000	.000	.000		.000	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16																			
Pearson Correlation	.381**	.370**	.156	.441**	.292*	.320*	.290*	.089	.397**	.381**	.396**	.680**	.646**	.586**	.565**	1	.673**		
Sig. (2-tailed)	.006	.008	.281	.001	.040	.024	.041	.541	.004	.006	.004	.000	.000	.000	.000		.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah																			
Pearson Correlation	.547**	.608**	.466**	.598**	.692**	.672**	.649**	.478**	.727**	.712**	.736**	.761**	.795**	.666**	.659**	.673**	1		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.910		16

Lampiran 5: Output SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.419**	.453**	.118	.317*	.150	.634**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.413	.025	.297	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.419**	1	.460**	.270	.455**	.190	.718**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.058	.001	.186	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.453**	.460**	1	.248	.561**	.140	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.083	.000	.331	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.118	.270	.248	1	.317*	.113	.531**
	Sig. (2-tailed)	.413	.058	.083		.025	.436	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.317*	.455**	.561**	.317*	1	.290*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.000	.025		.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.150	.190	.140	.113	.290*	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.297	.186	.331	.436	.041		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.634**	.718**	.749**	.531**	.764**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

Lampiran 6: Output SPSS Uji Statistik Deskriptif, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (t)

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KomunikasiKepemimpinan	50	46.00	75.00	59.5400	8.10948
Kinerja	50	15.00	28.00	22.6400	2.93299
Valid N (listwise)	50				

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.039	1.580		2.556	.014
KomunikasiKepemimpinan	.312	.026	.864	11.878	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.741	1.49311

a. Predictors: (Constant), KomunikasiKepemimpinan

Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.039	1.580		2.556	.014					
KomunikasiKepe mimpinan	.312	.026	.864	11.878	.000	.864	.864	.864	1.000	1.000

a. Dependent Variable:

Kinerja





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan A. P. Pettarani No. 62 Makassar 90232

Telp. +62411 - 452377, Fax. +6411 - 424633

E-mail kominfomakassar@yahoo.com Home page : <http://www.makassarkota.go.id>

Makassar, 11 Oktober 2018

Nomor : 800/723/DISKOM/X/2018
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian


Kepada
Yth. Mila Karmila

Di-
Makassar

Berdasarkan Surat Saudara Nomor 070/4441-II/BKBP/X/2018,
Tanggal 10 Oktober 2018, Perihal Permohonan Izin Penelitian Oleh :

Nama : Mila Karmila
NIM/Jurusan : 50700114014 / Ilmu Komunikasi
Pekerjaan : Mahasiswi (S1)/ UIN Alauddin
Alamat : Jl. H.M Yasin Limpo No. 36, Samata.
Judul : "PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
MAKASSAR"

Pada prinsipnya kami menyetujui untuk Pengambilan Data pada
Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar Mulai Tanggal 15
Oktober s/d 13 November 2018. Atas perhatian dan kerjasamanya,
diucapkan terima kasih.


Kepala Dinas, i
Ismail Hajiali, SE., M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19610828 198503 1 020

Tembusan :

1. Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop.Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop.Sul Sel di Makassar;
4. Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar di Makassar;
5. Mahasiswa yang bersangkutan;
6. Arsip.

DOKUMENTASI







RIWAYAT HIDUP



Skripsi ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar” disusun oleh Mila Karmila lahir pada tanggal 08 Mei 1996 di Batu Tompo-Bulukumba. Penyusun merupakan anak ke tiga dari 3 bersaudara, kakak pertama bernama Totok Wijoyo, kakak kedua bernama Fitriani Alinda, Putri bungsu dari pasangan Usman Ali dan Juliaha.

Penyusun menempuh pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 245 Batu Tompo pada tahun 2002, dan selesai pada tahun 2008. Pada tahun yang sama, peneliti melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Bingkarongo (MTs.S 12 Bingkarongo) dan lulus pada tahun 2011. Selanjutnya, penyusun melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pallangga Gowa (SMAN 9 GOWA) dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar ke jenjang Strata satu (S1) mengambil jurusan Ilmu Komunikasi, di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan menyelesaikan studi pada tahun 2019.

“Saling Menyapalah dikala Berjuang, Saling Mengingatlah dikala Sukses”